

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. GARDA WAHANA PERKASA
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

RIZKY BUDI HERMAWAN
0812010111 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. GARDA WAHANA PERKASA
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

RIZKY BUDI HERMAWAN
0812010111 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

S K R I P S I

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GARDA WAHANA PERKASA SURABAYA

Oleh :

RIZKY BUDI HERMAWAN
0812010111 /FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 19 Oktober 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dr. Sumarto, MS

Drs. Ec. H. RA. Suwaedi, MS

Sekretaris

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Anggota

Sugeng Purwanto, SE, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Sumarto, MS, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh staf Dosen dan Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Bapak dan Ibu serta saudara - saudaraku tercinta yang sudah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman - temanku seperjuangan yang sudah lulus dan turut membantu serta menyediakan waktu dan tempat demi terselesainya skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan perlu adanya perbaikan, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran serta masukan – masukan bagi peneliti yang lain di masa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Oktober 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Kepemimpinan	16
2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	16
2.2.1.2. Gaya Kepemimpinan	17
2.2.1.3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	20

2.2.1.4. Fungsi Kepemimpinan.....	22
2.2.1.5. Indikator Kepemimpinan	23
2.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan.....	24
2.2.2.2. Aspek-aspek Kepuasan kerja	25
2.2.2.3.Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja	26
2.2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.2.3. Kinerja.....	28
2.2.3.1. Pengertian Kinerja.....	28
2.2.3.2. Penilaian Kinerja.....	29
2.2.3.3. Tujuan Evaluasi Kinerja	30
2.2.3.4. Siapa Yang Melakukan Evaluasi Kinerja...	31
2.2.3.5. Metode Evaluasi Kinerja	32
2.2.3.6. Indikator Kinerja	35
2.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3 Kerangka Konseptual.....	41
2.4. Hipotesis.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	43
3.1.2. Pengukuran Variabel	45

3.2	Teknik Penentuan Sampel	45
3.2.1.	Populasi	45
3.2.2.	Sampel	46
3.3	Teknik Pengumpulan data	46
3.3.1.	Jenis data	46
3.3.2.	Sumber Data	47
3.3.3.	Metode Pengumpulan Data	47
3.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3.4.1.	Uji Validitas	48
3.4.2.	Uji Reliabilitas	48
3.5	Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis	49
3.5.1.	Teknik Analisis	49
3.5.1.1.	Cara Kerja PLS	51
3.5.1.2.	Model Spesifikasi PLS	51
3.5.1.3.	Langkah-Langkah PLS	52
3.5.1.4.	Asumsi PLS	66
3.5.1.5.	Sample Size	66

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskriptif Hasil Penelitian	67
4.1.1.	Sejarah PT. Garda wahana Perkasa	67
4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan	68
4.1.3.	Bidang Usaha Dan Aktivitas	69

4.2. Analisis Karakteristik Responden	69
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	70
4.3.1. Deskripsi Hasil Jawaban Responden	70
4.3.1.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	70
4.3.1.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	72
4.3.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	73
4.3.2. Analisis Data	74
4.3.2.1. Evaluasi Outlier	74
4.3.3. Interpretasi Hasil PLS.....	76
4.3.3.1. Pengujian Outer Model.....	76
4.3.3.2. Analisis Model PLS	79
4.3.3.3. Evaluasi Pengujian Inner Model.....	80
4.4. Pembahasan.....	82
4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Tahun 2009-2011	4
Tabel 1.2. Data Jumlah Produksi Tahun 2009-2011	5
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Gaya Kepemimpinan ...	71
Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.6. Outlier Data	75
Tabel 4.7. Outer loading	76
Tabel 4.8. AVE	78
Tabel 4.9. Reliabilitas Data	79
Tabel 4.10. R-Square	80
Tabel 4.11. Inner Weight	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1. Langkah-langkah analisis PLS	53
Gambar 3.2. Contoh Diagram PLS	55
Gambar 4.1. Jalur Output PLS	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. GARDA WAHANA PERKASA
SURABAYA**

Rizky Budi Hermawan

ABSTRAKSI

Gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya adalah perusahaan pupuk organik cair yang berlokasi di Surabaya. Pupuk yang diproduksi perusahaan ini adalah pupuk organik cair M8. PT. Garda Wahana Perkasa mengalami permasalahan banyaknya karyawan bagian produksi yang tidak hadir saat jam kerja.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Garda Wahana Perkasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square).

Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,288 dapat diterima dengan nilai $T\text{-Statistic} = 2,457 > Z$ pada $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan pada perusahaan berdampak pada naiknya kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,420, dapat diterima dengan nilai $T\text{-Statistic} = 3,422 > Z$ pada $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja pada perusahaan berdampak pada naiknya kinerja karyawan.

Keyword : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Sumber Daya Manusia banyak dibutuhkan dalam perusahaan. Karena SDM merupakan kunci sukses dalam pembangunan. Dalam pembangunan, perusahaan memerlukan input yang terdiri dari material, informasi, energi yang semuanya diproses melalui mesin dan peralatan sehingga menghasilkan output berupa barang maupun jasa, dalam hal ini manusialah yang mengoperasikan itu semua sehingga proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

Peran SDM memang sangat penting dalam perusahaan, Jadi kebutuhan SDM harus selalu diperhatikan agar kinerja mereka dapat meningkat. Bagaimanapun kepentingan Sumber Daya Manusia terhadap organisasi tidak dapat diabaikan, mutlak diperlukan karena manusialah yang berperan mengelola sumber daya yang ada di dalam organisasi sebagaimana dalam konsep Matsushita Electric yang menyatakan membuat orang dulu, baru membuat barang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja bawahannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja

telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang lemah.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Sedangkan dalam penelitian akan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996: dalam Sunarsih, 2001).

House dalam Guritno (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap bawahan, perilaku dan kinerja bawahan. Efektivitas seorang pimpinan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Green Berg dan Baron (2000) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko (2000) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang (Locke dan Luthans, 2001). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya adalah produsen pupuk organik cair yang berlokasi di Surabaya. Pupuk yang diproduksi perusahaan ini adalah pupuk organik cair M8. Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara pada PT. Garda Wahana Perkasa mengalami permasalahan

banyaknya karyawan bagian produksi yang tidak hadir pada jam kerja yang sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan dari tahun 2009 sampai tahun 2011:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan bagian Produksi Tahun 2009 – 2011

Tahun	Keterangan			Jumlah Tidak Hadir (hari)
	Sakit (hari)	Ijin (hari)	Absen (hari)	
2009	54	29	21	104
2010	45	31	34	110
2011	57	42	39	138

Sumber: PT. Garda Wahana Perkasa

Berdasarkan data di atas, tingkat absensi karyawan pada PT. Garda Wahana Perkasa selama kurun waktu 3 tahun mengalami peningkatan, dapat dilihat dari tabel pada tahun 2009 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja sebanyak 104 hari, tahun 2010 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja sebanyak 110 hari, dan pada tahun 2011 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja mengalami peningkatan yang cukup drastis yaitu sebanyak 138 hari. Dari data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah serta bagaimana cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Tingkat absensi yang tinggi tersebut nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak hadir pada jam kerja akan menghambat proses kerja organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hal ini didukung jumlah produksi yang semakin menurun dari tahun 2009-2011. Dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2. Jumlah Produksi Tahun 2009 - 2011

TAHUN	TARGET PRODUKSI (LITER)	REALISASI PRODUKSI (LITER)
2009	205.000	200.439
2010	195.000	185.762
2011	180.000	164.094

Sumber : PT. Garda Wahana Perkasa

Dari tabel di atas tampak bahwa jumlah produksi mengalami penurunan dan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja seperti tingkat absensi yang semakin meningkat dan gaya kepemimpinan seperti kurangnya hubungan antara pemimpin dan bawahan sehingga produksi mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Garda Wahana Perkasa.

Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyatakan bahwa Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2006) yang menyatakan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dinilai antara lain dari produktivitas yang pada gilirannya berpengaruh

pada prestasi / kinerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemangkiran, membangun kekuatan yang lebih stabil serta penggunaan SDM yang lebih efisien. Jadi kepuasan kerja harus lebih diperhatikan demi menunjang kinerja karyawan agar lebih produktif.

Dan yang kedua adalah sikap dari pemimpin, perusahaan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dalam perusahaan. Yasin (2001) dalam Brahmasari (2008) menyatakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya.. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widodo (2006) bahwa pengaruh kepemimpinan akan sangat menentukan pekerjaan bawahan, dimana pekerjaan bawahan tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya kepemimpinan dan partisipasi bawahan. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu visi yang dapat membawa orang kesesuatu yang baru dan mampu menterjemahkan visi tersebut ke dalam kenyataan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam suatu penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang tertulis dalam latar belakang, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya?
- b. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, manfaat yang bisa didapat adalah :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi pihak perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang tepat untuk menentukan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.
- d. Diharapkan penelitian ini dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah didapatkan peneliti dalam perkuliahan selama ini.